



NEUE ETAPPE AUF DEM WEG ZUR GLEICHSTELLUNG VON MANN UND FRAU

Jeanne Fagnani

► To cite this version:

Jeanne Fagnani. NEUE ETAPPE AUF DEM WEG ZUR GLEICHSTELLUNG VON MANN UND FRAU. 2013. halshs-00923007

HAL Id: halshs-00923007

<https://shs.hal.science/halshs-00923007>

Submitted on 1 Jan 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Neue Etappe auf dem Weg zur
Gleichstellung von Mann und Frau in Frankreich**

Publié en allemand dans la Newsletter de la Fondation Friedrich Ebert (10 décembre 2013)

Version française : La proposition de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes en
France* : une forte volonté politique mais quelle effectivité ?

Jeanne Fagnani

Directrice de recherche honoraire au CNRS

Chercheure associée à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES)

Illustrant sa forte volonté politique et celle du gouvernement Hollande en matière de promotion de l'égalité entre les sexes, Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, a déposé son projet de loi « pour l'égalité entre les femmes et les hommes » en septembre 2013. Cette proposition vise à compléter ou améliorer des dispositifs existants et à renforcer l'arsenal législatif et juridique en faveur d'une meilleure efficacité des actions qu'elle entend mettre en œuvre pour atteindre ses objectifs. Très opportunément, la ministre a pris soin de mettre l'accent sur la nécessité d'adopter une « approche intégrée », prônée par l'Union Européenne sous le nom de « *gender mainstreaming* ». Ceci se traduirait, entre autres, par la nomination de « hauts fonctionnaires à l'égalité », auprès de chacun des ministres et qui auraient pour tâche de piloter les *feuilles de route pour l'égalité femmes-hommes* routes¹. Plusieurs types d'action sont envisagés. Dans le cadre restreint de cet exposé, j'en examinerai ici quelques unes des plus importantes, en soulignant leurs avancées mais aussi leurs insuffisances ou incohérences par rapport aux objectifs visés.

Les actions visant à garantir l'égalité professionnelle et la mixité dans les métiers

En ce qui concerne la situation des femmes sur le marché du travail, la loi du 22 décembre 1972 avait déjà inscrit dans le Code du travail le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Mais les discriminations dont elles sont l'objet sur le marché du travail n'ont commencé à être combattues par les pouvoirs publics que depuis la loi Roudy

¹ Voir (<http://femmes.gouv.fr/droits-des-femmes-les-feuilles-de-route-ministerielles/>).

(du nom de la ministre des Droits de la femme de 1981 à 1986) de 1983² après la venue au pouvoir du parti socialiste avec l'élection du président F. Mitterrand. Cette loi et la loi Génisson de 2001 préconisaient la négociation entre les partenaires sociaux – au niveau des branches et des entreprises – pour améliorer la situation des femmes sur le marché du travail. Ainsi, en 2004, encouragés par l'Etat, les représentants du patronat et des syndicats avaient signé un accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Toutefois, en dépit de progrès indéniables (l'augmentation de la proportion de femmes parmi les cadres et l'augmentation constante de leur taux d'emploi) les discriminations sur le marché du travail restent marquées : toutes choses égales par ailleurs, une partie de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes « inexplicquée » reste stable. Le taux d'emploi en équivalent temps plein des femmes est de 59% soit 15 points de moins que celui des hommes et le temps partiel – en particulier le temps partiel subi -est surtout le fait des femmes, ce qui les pénalise, en particulier, au niveau de leurs retraites (la pension moyenne des femmes s'élève actuellement à 932 € et celle des hommes à 1603 €).

Or la proposition de loi vise à renforcer les sanctions à l'égard des employeurs peu respectueux des nombreux dispositifs qui cherchent à promouvoir les politiques d'égalité professionnelle au sein des entreprises. Ceux-ci forment, en effet, un corpus juridique très complet d'incitations, d'obligations et de sanctions. Et la ministre a pris acte des travaux qui montrent que ces dispositifs sont peu respectés en proposant de renforcer la législation relative aux sanctions. Désormais en passant d'un contrôle aléatoire et sur place à un contrôle systématique et sur pièces, la mise en œuvre de l'égalité professionnelle deviendrait pour les entreprises de plus 50 salariés une véritable obligation (en signant des accords ou plans d'action avec les syndicats). Toutefois, il n'est pas fait mention dans la proposition de loi des petites entreprises où les femmes sont pourtant très nombreuses.

En outre, dans un contexte économique dégradé où le chômage élevé contribue à déséquilibrer les rapports de force entre salariés et employeurs en faveur de ces derniers, le fait de recourir à une action légale pour faire valoir ses droits ou dénoncer les discriminations dont on estime être l'objet, peut s'avérer risqué et aboutir, dans certains secteurs, à la perte de son emploi. Il est intéressant de noter, par exemple, que la présence de syndicats dans l'entreprise n'influe pas sur l'ampleur des discriminations salariales entre les sexes : à

² Voir à ce sujet les travaux de Sophie Ponthieux, Jacqueline Laufer, Rachel Silveira, Hélène Périvier, Sandrine Dauphin, Françoise Milewski...

caractéristiques professionnelles identiques, cette présence n'a pas d'effet significatif sur l'écart non expliqué entre les salaires féminins et masculins³.

Afin d'atténuer les différences entre les salariés et les autres catégories d'actifs en matière d'accès aux droits, il est prévu d'améliorer les conditions d'accès des femmes et des hommes en « contrat de collaboration libérale »⁴ (le collaborateur libéral exerce son activité professionnelle en toute indépendance, sans lien de subordination) aux congés de maternité et de paternité.

La proposition prévoit aussi de généraliser et de mettre en œuvre le principe de la parité dans tous les domaines (dans la sphère politique ou dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises, par exemple, où les femmes sont sous-représentées). Mais, tout aussi louable que soit cette proposition, on peut rester sceptique sur l'efficacité des mesures prévues car l'expérience a montré que l'action du législateur n'est pas toujours suffisante pour modifier ou infléchir les pratiques discriminatoires. L'exemple de la loi de 2000 sur la parité est à cet égard emblématique : en dépit des pénalités financières dont sont l'objet les partis qui ne respectent pas la législation, la proportion de femmes membres du parlement n'est toujours que de 27% contre 33% en Allemagne.

Il est intéressant cependant de souligner qu'un nouveau champ d'intervention de l'action publique en matière de promotion du principe d'égalité entre les sexes est mis en exergue dans le projet de loi : les fédérations sportives et leurs instances dirigeantes étant encore fort ségrégués et dominés par les hommes, des dispositions relatives à l'accès des femmes aux responsabilités dans ces secteurs ont été prévues. Force est ainsi de constater que le militantisme d'associations féministes lors des jeux olympiques de Londres a, en partie, réussi à influencer le législateur.

Une lacune fort regrettable doit être soulignée en ce qui concerne la volonté de favoriser la mixité des emplois : alors que les pouvoirs publics cherchent à encourager les jeunes filles à entrer dans des filières universitaires (en particulier, les disciplines scientifiques) ou

³ Voir M. Leclair et P. Petit, (2004), Présence syndicale dans les établissements : quel effet sur les salaires masculins et féminins ? *Economie et Statistique*, n°371, pp. 23-39.

⁴ Depuis 2005, est défini comme collaborateur libéral le **membre** non salarié qui, dans le cadre d'un contrat de collaboration libérale, exerce auprès d'un autre professionnel, personne physique ou personne morale, la même profession.

professionnelles (les métiers d'ingénieurs⁵, par exemple) à dominante masculine, rien n'est prévu – symétriquement - pour encourager la mixité dans les emplois liés aux politiques d'accueil de la petite enfance. En effet, la quasi totalité du personnel travaillant dans ce secteur, largement subventionné par l'Etat et la sécurité sociale, est composé de femmes (les 300.000 assistants maternels, par exemple, ainsi que le personnel dans les crèches et autres équipements collectifs), ce qui renforce les préjugés selon lesquels elles auraient seules vocation (« par nature ») à s'occuper des enfants. Expressions de l'influence persistante du « maternalisme » qui imprègne la politique familiale française, les termes comme « assistantes maternelles », « nourrices » ou « écoles maternelles » contribuent à enfermer les femmes dans la problématique de la « conciliation » travail/famille et marginalise de ce fait les pères dans la sphère familiale. A l'instar de l'Allemagne (où « *Tagesmutter* » coexiste maintenant avec « *Tagesvater* »), le principe de cohérence aurait exigé une neutralisation des termes utilisés dans le secteur de la politique d'accueil de la petite enfance, ce qui aurait eu une forte portée symbolique.

Les actions visant à lutter contre la précarité des femmes

Les objectifs sont ambitieux et fort appropriés dans un contexte où le taux de pauvreté des femmes a augmenté⁶ et où le chômage et la précarité de l'emploi affectent particulièrement les personnes non qualifiées et les familles monoparentales. De nouvelles mesures visent aussi à renforcer les garanties contre les impayés de pensions alimentaires.

Les actions tendant à « *faciliter un partage équilibré des responsabilités parentales* » sont, en revanche, assez incohérentes. Certes cet objectif est parfaitement justifié compte-tenu de la persistance de la forte inégale répartition des tâches domestiques et éducatives au sein des familles et de son impact sur les degrés d'investissement professionnel respectif des mères et des pères. Mais, dans ce domaine, la politique familiale n'est pas neutre et il a déjà été démontré qu'en ce qui concerne la promotion de l'égalité entre les sexes, elle se caractérise par de nombreuses ambiguïtés et incohérences. Certes, elle promeut « le modèle de la mère qui travaille » et a mis en place une politique d'accueil de la petite enfance diversifiée et généreuse qui permet à beaucoup de femmes d'exercer une activité professionnelle, le plus souvent à temps plein. En revanche, elle a mis en place des dispositifs qui ciblent, directement

⁵ Les femmes représentaient 28,1 % des élèves ingénieurs en 2011-2012 (Source : note d'information du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2013).

⁶ Selon l'INSEE, en 2010, le taux de pauvreté des femmes était de 14,5% contre 13% pour les hommes, celui des familles monoparentales s'élevait à 33%. 70% des « working poor » sont des femmes.

ou indirectement, les mères, comme en témoigne le fait que 97% des bénéficiaires de la prestation (le *Complément de libre choix d'activité, CLCA*) associée au congé parental (*Elterngeld*) sont des femmes.

La réforme prévue du CLCA est à cet égard symptomatique. La loi prévoit, certes, de raccourcir la durée d'octroi de cette prestation de six mois (le parent peut actuellement en bénéficier jusqu'aux 3 ans de l'enfant) ce qui permettra d'atténuer l'impact d'une longue interruption d'activité professionnelle sur les chances de retour à l'emploi de nombreuses bénéficiaires et sur leurs perspectives de carrière. Les six mois suivants seront réservés à l'autre parent - généralement le père – (selon la formule '*use it or lose it*') qui n'en a pas encore bénéficié.

Toutefois la modeste prestation versée dans le cadre de ce congé (un montant forfaitaire de 384 euros par mois si la famille perçoit déjà l'allocation de base ou de 580 euros par mois s'il ne la perçoit pas) rend tout à fait illusoire un recours significatif des pères à ce type de dispositif, en particulier dans un contexte de précarité croissante de l'emploi. Cette réforme aboutirait alors à un résultat paradoxal du point de vue du « rééquilibrage des responsabilités parentales » : le maintien de l'inégal partage des responsabilités familiales et des discriminations sexuelles sur le marché du travail. Ceci s'accompagne d'une autre incohérence : à l'issue de ce congé de deux ans et demi (surtout dans le cas où les bénéficiaires ne travaillaient pas du tout durant ce congé), les femmes risquent de devoir renoncer à reprendre un (ou leur) emploi si elles ne peuvent inscrire leur enfant en crèche ou chez une assistante maternelle (*Tagesmutter*). Compte-tenu, en effet, de l'importante pénurie de places dans les structures d'accueil (selon les estimations il en manquerait entre 350.000 et 500.000), il semble peu probable que le gouvernement puisse rapidement pallier à ces lacunes et tenir sa promesse de développer les modes de garde subventionnés pour répondre à la demande (275.000 nouvelles places devraient être créées d'ici 2017). Les familles modestes seraient alors les plus pénalisées en matière d'accès aux modes d'accueil et indirectement à l'emploi, ce qui irait à l'encontre de l'objectif visant à combattre une précarité qui s'est aggravée avec la crise économique.

Les actions destinées à lutter contre les stéréotypes sexistes

Le Laboratoire de l'Egalité⁷ avait bien préparé le terrain en interpellant les décideurs économiques et politiques tout en menant des travaux et des actions de sensibilisation dans ce domaine⁸. Elles sont indissociables des actions de prévention et de protection contre les atteintes à la dignité des femmes qu'entend mener la ministre et elles sont particulièrement bienvenues tant se sont multipliées dans les différents media les atteintes à la dignité des femmes.

Les actions de prévention et de protection visant à lutter contre les violences faites aux femmes

La proposition de loi vise à compléter et renforcer un arsenal juridique déjà très développé dans ce domaine : décrétée « grande cause nationale » en 2010, celle-ci avait fait l'objet d'une loi qui visait à mieux protéger les femmes concernées. En particulier, le juge aux affaires familiales pouvait désormais délivrer en urgence une ordonnance de protection.

Dans le cadre de cette proposition de loi, plusieurs mesures qui représenteraient des avancées significatives sont prévues : renforcer le suivi des auteurs de violences, sensibiliser et former les professionnels (médecins, personnels médicaux et paramédicaux, travailleurs sociaux, agents des services de l'état civil, agents des services pénitentiaires, magistrats, avocats, personnel de l'éducation nationale et de l'animation sportive, culturelle et de loisirs, personnel de police et de gendarmerie) concernés par la détection, la prévention et les traitements des violences faites aux femmes. Cet objectif de formation est tout à fait approprié et justifié. On peut toutefois s'interroger sur l'ampleur des moyens financiers et humains qui seront consacrés à cet objectif, compte tenu des restrictions budgétaires supplémentaires annoncées en septembre 2013 par le gouvernement, et qui risquent de limiter la portée des mesures prévues.

La proposition de loi prévoit aussi « d'améliorer la définition du harcèlement au sein du couple » : une intention fort louable mais qui risque de se heurter à des obstacles considérables tant les interprétations de ce phénomène varient suivant les disciplines et les partenaires institutionnels concernés par le traitement de ces questions.

⁷ Voir <http://www.laboratoiredelegalite.org/spip.php?rubrique1>

⁸ Voir aussi B. Grézy et P. Georges, 2013, *Rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance*, Rapport de l'IGAS pour le ministère des droits des femmes.

Enfin, reliée par de multiples passerelles aux autres secteurs des politiques publiques, la lutte contre les violences conjugales nécessite une coordination et coopération étroites avec de multiples partenaires (police, juges, services sociaux des mairies, associations gérant les centres d'accueil pour femmes victimes de violence, médecins...) impliqués dans ces politiques, ce qui ralentit les procédures – fort bureaucratiques - d'éviction du logement du conjoint violent. De surcroît, la lutte contre ces violences est indissociable des questions liées aux politiques du logement et de l'emploi. Or, dans un contexte de crise aigüe du logement, la pénurie de logements sociaux, qui pénalise en particulier les femmes en situation précaire, risque de limiter la portée des mesures envisagées.

En conclusion, cette proposition de loi représente indéniablement des avancées significatives, en particulier en ce qui concerne le traitement de la question des violences conjugales. La démarche consistant à lutter contre les stéréotypes, dans les crèches, les écoles et collèges, est indéniablement novatrice car elle met en exergue l'importance des actions à mener dès le plus jeune âge pour combattre les préjugés et – à plus long terme - les discriminations sexuelles sur le marché du travail. En revanche, les propositions de réforme dans le domaine de la politique familiale sont soit insuffisantes soit même contradictoires avec les autres objectifs affichés.

Par ailleurs, plusieurs questions se posent quant à la mise en application des actions prévues : dans un contexte de fortes restrictions budgétaires, de quelle marge de manœuvre disposeront les pouvoirs publics (en particulier les départements du fait des lois successives sur la décentralisation) pour rendre effectives toutes les mesures préconisées dans cette loi ? Ne risque-t-on pas une fois de plus d'avoir légiféré sans pouvoir se doter des moyens financiers nécessaires à leur mise en œuvre (comme, par exemple, dans le secteur de la formation professionnelle ou du contrôle des entreprises relatif à la mise en application de la loi sur l'égalité) ? Les résultats seront-ils à la hauteur des ambitions affichées ? allons nous constater, une fois de plus, que le célèbre adage « trop de lois tue la loi » est plus que jamais d'actualité ?

* <http://femmes.gouv.fr/le-texte-du-projet-de-loi-pour-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes>